

Håndværkere

2017 - 2020

**Overenskomst mellem
3F Industrigruppen
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark
Dansk Metal
Malerforbundet i Danmark
Dansk El-Forbund
3F, Murersektionen
og
Zoologisk Have i København**

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter de i Haven ansatte håndværkere samt disses medhjælpere og håndværkerassistenter samt elever.

Overenskomstparterne er enige om vigtigheden af, at overenskomststrukturen og den fortsatte udvikling af fleksibiliteten i overenskomsten er vigtig for parterne med henblik på at sikre en fornuftig balance mellem Zoologisk Haves drift og de ansattes rettigheder.

§ 2. Ansættelse

Prøvetid

Ansættelse i Haven sker på prøve, og prøvetiden er 6 måneder. Efter udløbet af prøvetiden skal medarbejderen fastansættes.

For elever, der uddannes i Haven, medregnes elevtidens sidste 6 måneder i prøvetiden.

Deltid

Oprettelse af deltidstillinger må ikke påvirke beskæftigelsessituationen for de fuldtidsbeskæftigede i negativ retning. Ved tvist herom har lønmodtagersiden fortolkningsfordelen, og Haven kan kun oprette den ønskede deltidstilling, såfremt adgangen hertil tiltrædes efter fagretlig behandling, jf. § 24.

Deltidsansattes ugentlige arbejdstid fastsættes efter samråd med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten kan afvise en anmodning fra Haven om oprettelse af deltidstilling, såfremt der tilbydes en ugentlig arbejdstid på under 15 timer.

Ansættelse på deltid kan frit aftales mellem Haven og medarbejderen, såfremt en fuldtidsansat medarbejder ønsker at gå på deltid.

Tidsbestemt ansættelse

Ansættelse kan ske på tidsbestemte kontrakter af højst 2 års varighed, hvis dette

- er sagligt og driftsmæssigt begrundet, og
- ikke sker på bekostning af Havens sædvanlige stab af fuldtidsansatte.

Der opnås ikke fastansættelse, uanset at ansættelsesperioden ved eventuelle forlængelser af den tidsbestemte ansættelseskontrakt måtte overstige 24 måneder. Dette gælder også for de elever, som efter uddannelsens afslutning ansættes på en tidsbestemt kontrakt.

Tillidsrepræsentanten inddrages i forbindelse med tidsbestemte ansættelser.

I de første 3 måneder af en tidsbestemt ansættelse er der ret til minipension, såfremt den pågældende medarbejder er omfattet af en arbejdsmarkedspension fra tidligere ansættelser. Herefter har medarbejderen ret til fuld pension som for fastansatte. Efter 3 måneders ansættelse optjener medarbejderen ret til feriefri dage i henhold til § 12.

Anciennitet fra tidligere tidsbestemte ansættelser i Haven af minimum 6 måneders varighed medregnes i henhold til tidsbestemte medarbejders ret til pension og feriefri dage.

Offentlige tilskudsordninger

Ansættelse af medarbejdere i henhold til offentlige tilskudsordninger aftales med organisationerne.

§ 3. Ansættelsesbevis

Haven udfærdiger et skriftligt ansættelsesbevis i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser.

§ 4. Opsigelse

I prøvetiden

Inden for prøvetiden kan Haven bringe ansættelsesforholdet til ophør med et skriftligt varsel på 14 dage. Medarbejderen kan inden for prøvetiden bringe ansættelsesforholdet til ophør med et skriftligt varsel på 8 dage.

Efter prøvetidens udløb

Efter prøvetidens udløb gælder de gensidige opsigelsesbestemmelser, som følger af Funktionærloven.

Tidsbestemte ansættelseskontrakter

Tidsbestemte kontrakter kan af begge parter bringes til ophør i kontraktperioden med et skriftligt varsel på 14 dage. Efter 6 måneders ansættelse følges Funktionærlovens opsigelsesvarsler, hvis den tidsbestemte kontrakt ønskes bragt til ophør af en af parterne før kontraktperiodens udløb.

Frihed til vejledning ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 5. Løn

Minimallønnen udgør:

	kr. pr. måned	kr. pr. time
Minimalløn pr. 1 marts 2017	22.006,90	137,26
Minimalløn pr. 1 marts 2018	22.327,56	139,26
Minimalløn pr. 1 marts 2019	22648,22	141,26
For faglærte håndværkere ydes der et fagtillæg på	4.169,99	26,00
For håndværkerassistenter ydes der et fagtillæg på	2.540,16	15,84
For håndværkere med 1 års faglig relevant anciennitet efter endt udlæring ydes et tillæg på	284,00	1,77
For håndværkere med 2 års faglig relevant anciennitet efter endt udlæring ydes et tillæg på	572,00	3,57
For håndværkere med 3 års faglig relevant anciennitet efter endt udlæring ydes et tillæg på	864,25	5,39
For håndværkere med 4 års faglig relevant anciennitet efter endt udlæring ydes et tillæg på	1.160,66	7,24
For håndværkere med 5 års faglig relevant anciennitet efter endt udlæring ydes et tillæg på	1.461,16	9,11
For håndværkere med 6 års faglig relevant anciennitet efter endt udlæring ydes et tillæg på	1.765,83	11,01
For håndværkerassistenter med 1 års faglig relevant anciennitet ydes et tillæg på	276,67	1,73
For håndværkerassistenter med 2 års faglig relevant anciennitet ydes et tillæg på	535,09	3,34
For håndværkerassistenter med 3 års faglig relevant anciennitet ydes et tillæg på	802,75	5,00
For håndværkerassistenter med 4 års faglig relevant anciennitet ydes et tillæg på	1074,34	6,70
For håndværkerassistenter med 5 års faglig relevant anciennitet ydes et tillæg på	1.350,09	8,42
For håndværkerassistenter med 6 års faglig relevant anciennitet ydes et tillæg på	1.629,84	10,17

Lønanciennitet

For håndværkere med faglig relevant anciennitet tildeles et anciennitetstillæg efter endt prøvetid svarende til deres anciennitet efter endt udlæring. Hvis ancienniteten overstiger anciennitetsforløbet tildeles næsthøjeste anciennitetstillæg.

Lønanciennitet beregnes fra den 1. i ansættelsesmåneden. Lønanciennitet optjenes i perioder, hvor der oppebæres løn fra Haven. Lønanciennitet fra tidligere ansættelser i Haven medregnes. Der sker oprykning til næste anciennitetstrin efter 1 år på samme anciennitetstrin.

Det betragtes som en forudsætning for overenskomsten, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønsatser.

Lønnen mellem den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side.

Forhandlinger om lønændringer sker 1. gang i hvert overenskomstår.

Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i henhold til regler for behandling af faglig strid.

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren principielt skal lægge systematiske vurderinger til grund ved fastsættelse af lønspredning, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Tillæg

Tillæg er pensionsgivende.

Håndværkere, håndværkerassistenter og medhjælpere oppebærer et månedligt pensionsgivende tillæg

	kr. pr. måned	kr. pr. time
Tillægget udgør	1.070,87	6,68

For arbejde i weekender (dvs. enten arbejde udført lørdag, søndag eller helligdage, jf. § 9 1. afsnit) udbetales et fleksibilitetstillæg.

Pr 1. maj 2012 udgør tillægget pr. gang	kr. 762,84
Pr. 1. marts 2013 udgør tillægget pr. gang	kr. 773,52

Elever:

Elevers løn udgør:

	kr. pr. måned	kr. pr. time
pr. 1. marts 2017		
Uddannelsestrin 1	11.050,39	68,92
Uddannelsestrin 2	13.307,05	83,00
Uddannelsestrin 3	15.863,90	98,94
Uddannelsestrin 4	18.299,70	114,14
Uddannelsestrin 5	20.563,55	128,25
pr. 1. marts 2018		
Uddannelsestrin 1	11.238,25	70,09
Uddannelsestrin 2	13.533,27	84,41
Uddannelsestrin 3	16.133,59	100,62
Uddannelsestrin 4	18.610,79	116,08
Uddannelsestrin 5	20.913,13	130,43
pr. 1. marts 2019		
Uddannelsestrin 1	11.429,30	71,29
Uddannelsestrin 2	13.763,34	85,84
Uddannelsestrin 3	16.407,86	102,33
Uddannelsestrin 4	18.927,17	118,05
Uddannelsestrin 5	21.268,65	132,65

Forskudttidstillæg**Aften- og nattillæg**

Aften- og nattillæg for tjeneste i tiden mellem kl. 17.00 - 06.00

pr. 1. marts 2017 kr. 25,49 pr. time

pr. 1. marts 2018 kr. 25,90 pr. time

pr. 1. marts 2019 kr. 26,31 pr. time

Lørdagstillæg

Godtgørelse for tjeneste på lørdage efter kl. 14.00 og mandage mellem kl. 00.00 - 06.00

pr. 1. marts 2017 kr. 30,90 pr. time

pr. 1. marts 2018 kr. 31,39 pr. time

pr. 1. marts 2019 kr. 31,89 pr. time

Søn- og helligdage samt juleaftensdag

Godtgørelse for tjeneste på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 - 24.00 og juleaftensdag efter kl. 14.00

pr. 1. marts 2017 kr. 42,93 pr. time

pr. 1. marts 2018 kr. 43,62 pr. time

pr. 1. marts 2019 kr. 44,32 pr. time

Pension

Elever oppebærer ret til pension fra prøvetidens udløb iht. § 14.

Elever, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen etableres i B&A pensionsselskab.

Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension: kr. 60.000 årligt
 Invalidesum: kr. 100.000
 Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000
 Dødsfaldssum: kr. 300.000

Løn under skoleophold

Elever oppebærer fuld løn under skoleophold.

Eleven refunderes eventuelle udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale i forbindelse med ophold på erhvervsskolen. Kost og logi refunderes i forbindelse med eventuelt ophold på skolehjem.

Befordringsgodtgørelse

Til elever ydes der befordringsgodtgørelse til og fra skole jf. Finansministeriets cirkulære af 15. december 1995 om vilkår ved ansættelse af erhvervsuddannelseselever og erhvervsgrunduddannelseselever.

Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Elever over 18 år kan undtagelsesvis deltage i overarbejde.

§ 6. Forskudttidstillæg

Aften- og nattillæg

Aften- og nattillæg for tjeneste i tiden mellem kl. 17.00 - 06.00

pr. 1. marts 2017 kr. 25,49 pr. time
 pr. 1. marts 2018 kr. 25,90 pr. time
 pr. 1. marts 2019 kr. 26,31 pr. time

Lørdagstillæg

Godtgørelse for tjeneste på lørdage efter kl. 14.00 og mandage mellem kl. 00.00 - 06.00

pr. 1. marts 2017 kr. 30,90 pr. time
 pr. 1. marts 2018 kr. 31,39 pr. time
 pr. 1. marts 2019 kr. 31,89 pr. time

Søn- og helligdage samt juleaftensdag

Godtgørelse for tjeneste på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 - 24.00 og juleaftensdag efter kl. 14.00

pr. 1. marts 2017 kr. 42,93 pr. time
 pr. 1. marts 2018 kr. 43,62 pr. time
 pr. 1. marts 2019 kr. 44,32 pr. time

§ 7. Lønudbetaling

Månedsløn

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Månedslønnen er løn for kalendermåneden og desuden afregning for al anden præsteret tjeneste fra den 16. i den forudgående måned til den 15. i indeværende måned, begge dage inklusive.

§ 8. Tjenestetid

Arbejdstidsnormen

Arbejdstidsnormen for fuldtidsansatte er 37 timer pr. uge i gennemsnit fordelt over en periode på 13 uger. Vagtplanperioderne følger kalenderåret.

Den overenskomstmæssige arbejdstid

Arbejdstiden kan placeres i tidsrummet 06.00 – 00.15.

I relation til den yderligere fleksibilitet, som de nye arbejdstidsbestemmelser åbner mulighed for, tager Haven udgangspunkt i de nuværende arbejdstider og ændrer kun på disse, hvor det pga. Havens udvikling er driftsmæssigt begrundet.

Vagtplanen

Haven udarbejder i samråd med tillidsrepræsentanten retningslinjer for en vagtplan, som skal opfylde følgende krav:

1. Vagtplanen skal være gældende for en periode på minimum 4 uger.
2. Ingen uger må for fuldtidsansatte indeholde mere end 44,5 arbejdstimer og mindre end 22,5 arbejdstimer.
3. Ingen arbejdsdag må for fuldtidsansatte være mindre end 5 timer pr. dag.
4. Friweekend minimum hver anden weekend, dog ikke ved frivilligt vagtbytte.
5. Vagtplanen skal til enhver tid være tilgængelig på et af Haven anvist sted.

Weekendarbejde, dvs. arbejde på lørdage eller søndage, kan maksimalt forlanges 14 gange pr. år pr. medarbejder for blikkenslagere og 2 gange pr. år pr. medarbejder for tømrere. Weekendarbejde derudover efter lokal aftale.

Frihed 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag går på skift mellem medarbejderne efter en forud fastlagt turnus. Bestemmelserne udvider ikke ferierettigheder, men skal sikre, at adgangen til at holde fri på ”populærtidspunkter” fordeles jævnt på medarbejderne.

Loft for ubekvem arbejdstid

Hvert halve år kan der ikke uden aftale med den ansatte pålægges arbejde omfattet af vagtplanen i tidsrummet 18,15 – 00,15 mere end 2 gange.

Varskotillæg

Ændres vagtplanen med et varsel på mindre end 3 uger, betaler Haven et engangsbeløb på 3 gange skalatrintimelønnen + 100 %.

Fridagskøb i særlige tilfælde

Fridagskøb kan ske i særligt nødvendige tilfælde, f.eks. ved sygdoms- og ferieafløsning samt ekstraordinær spidsbelastning. Sådant merarbejde afvikles ved afspadsering snarest muligt. Såfremt afspadsering finder sted indenfor 13-ugersperioden, hvor merarbejdet er udført, optjenes ikke overarbejdstillæg.

Såfremt fridagskøb ikke varsles overfor medarbejderen senest 12 timer inden arbejdets påbegyndelse, ydes et varskotillæg på én skalatrintimeløn + 100 %.

Vagtbytte

Tillader tjenesten det, kan medarbejderne bytte vagtplanerede vagter og fridage. Frivilligt vagtbytte kan ikke udløse overarbejdsbetaling.

§ 9. Søgnehelligdage

Fastansatte

Fastansatte har følgende betalte fridage:

1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartdag og 2. pinsedag samt ½ Grundlovsdag.

Retningslinjer for afvikling af disse fridage aftales med tillidsrepræsentanten.

Timelønnede

Timelønnede har følgende fridage:

1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag og ½ grundlovsdag.

Timelønnede ydes eventuelle erstatningsfridage med sædvanlig løn for søgnehelligdagsarbejde, der så vidt muligt afvikles i den efterfølgende måned.

Tillidsrepræsentanten inddrages vedrørende retningslinjer for afvikling af søgnehelligdage.

§ 10. Pauser

Spisepause

Medarbejderen har ret til 30 minutters spisepause betalt af medarbejderen selv.

Øvrige pauser

Medarbejderen har udover spisepausen ret til 30 minutters betalt pause. Pausen kan opdeles og skal tilrettelægges efter aftale med ledelsen.

Deltidsansatte

Ved deltidansættelse har medarbejderen ret til 5 minutters betalt pause pr. arbejdstime, dog maksimalt 30 minutter pr. dag. Pausen kan opdeles og skal tilrettelægges efter aftale med ledelsen.

§ 11. Overarbejde**Overarbejdsvederlag**

Ved tjeneste ud over den gældende arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte samt ved Havens køb af frivagt i særlige tilfælde, der ikke er afviklet ved afspadsring inden for den vagtperiode, hvor køb af frivagt har fundet sted, ydes et tillæg på 100 % af den personlige timeløn.

Afspadsring

Optjent overarbejde skal afvikles inden for en periode på 6 måneder fra foregående vagtperiodes udløb, dog eventuelt senere efter aftale mellem den pågældende og tillidsrepræsentanten. Kan overarbejdet ikke afvikles ved afspadsring inden for nævnte periode, kan der udbetales timeløn og tillæg ved førstkommande lønudbetaling.

Sygdom og afspadsring

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

Deltidsansattes merarbejde

Ved overskridelse af arbejdstidsnormen for deltidansatte følges de for fuldtidsansatte gældende tillægssatser.

§ 12. Ferie**Ferieloven**

Ferie afholdes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov. Retningslinjerne for afvikling af ferie drøftes med tillidsrepræsentanten.

Ferietillæg

Ferietillæg på 1½ % udbetales med april-lønnen til medarbejdere, der har ret til ferie med løn.

Fritvalgs Lønkonto

Med henblik på at vurdere hvordan ønsket om frit valg mellem fritid, pension eller løn for den enkelte lønmodtager i Zoologisk Have kan kombineres med de særlige driftsforhold, der er gældende for virksomheden, er parterne enige om, at der i overenskomstperioden 2017-2020 ikke indføres en Fritvalgs Lønkonto.

Som kompensation herfor indføres der i denne overenskomstperiode en forhøjelse af det eksisterende ferietillæg til 4,2%.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes det eksisterende ferietillæg til i alt 4,9 %.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes det eksisterende ferietillæg til i alt 5,5 %.

Sæson-, weekend- og løsarbejdere omfattes ikke af ovennævnte ændring af ferietillægget.

Parterne er endvidere enige om, at ovennævnte ordning er en prøveordning, som bortfalder i tilfælde af, at en af parterne ønsker dette ved overenskomstens udløb.

I tilfælde af ordningens ophævelse har parterne ret til at kræve beløbet på den enhver tid gældende procentsats som ferietillægget er forhøjet med tilbageført til Fritvalgs Lønkonto, der indeholder de elementer af frit valg mellem fritid, pension og løn.

De særlige vilkår for Fritvalgs Konto skal i dette tilfælde aftales mellem parterne.

Ferieplan

Der udarbejdes en ferieplan, som skal tilgodese arbejdets rimelige afvikling. Når en ferie er fastlagt, kan den ikke ændres uden medarbejderens samtykke.

Feriefridage for fastansatte og kontraktansatte, jf. § 2 tidsbestemte ansættelser.

Der optjenes 0,42 feriefridag med løn for hver måneds fastansættelse, svarende til 5 feriefridage pr. kalenderår til afvikling i det efterfølgende ferieår.

Feriefridagsreglerne for fastansatte og kontraktansatte gælder ligeledes for ansatte på prøvetid efter 3 måneders ansættelse.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie i Ferielovens forstand.

Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Ikke afholdte feriefridage kan ikke overføres til det efterfølgende ferieår. Dette gælder dog ikke, såfremt virksomheden ikke inden den 1. april i det pågældende ferieår har orienteret medarbejderen om manglende afholdte feriefridage.

Ved fratræden kompenseres hver enkelt optjent feriefridag, der ikke er afholdt på fratrædelsestidspunktet med 0,5 % af medarbejderens indtægt i indeværende ferieår, hvor feriefridagene er optjent.

§ 13. Sygdom, ulykke og barsel Fastansatte

Fastansatte oppebærer i tilfælde af sygdom eller ulykke sædvanlig løn.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderes forsømmelse af de pligter, der følger Sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengefusion i medarbejderens løn.

1. Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

En gravid ansat har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion i henhold til lovekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002. Den ansatte har dog altid ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

2. Orlov i forbindelse med modtagelse af adoptivbarn i udlandet

En ansat, der efter krav fra adoptionsmyndighederne skal hente et adoptivbarn i udlandet, har ret til fravær med løn i forbindelse med transport til og ophold i modtagelseslandet før modtagelsen.

3. Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen

Stk. 1. Efter fødslen har moderen ret til fravær i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2. Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til fravær i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til fravær en ad gangen i de første 14 uger.

Stk. 4. Adoptanterne har dog ret til at være fraværende samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Der ydes løn under fravær i henhold til stk. 1-4 i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. mdr.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. mdr.	Samlet bidrag kr. pr. mdr.
1.360,00	680,00	2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

4. Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen

Stk. 1. Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger. De 32 uger kan efter reglerne i Ligebehandlingsloven forlænges til 40 eller 46 uger.

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel. Med mindre andet aftales skal forældreorloven fra lønmodtagerside varsles med 3 uger forud for orlovens begyndelse.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, med mindre andet aftales.

Stk. 2. Den anden forælder/den anden adoptant har ret til at placere dele af sit fravær efter stk. 1 inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

Stk. 3. I perioden efter den 14. uge og indtil udgangen af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen ydes der løn under fraværet, i det omfang arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne aftale kan højst udgøre 10 uger for forældrene tilsammen. For børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere betaler arbejdsgiveren fuld løn i perioden under forældreorlov i op til 12 uger i alt.

Ovenstående to afsnit i stk. 3 udgår pr. 1. juli 2017 og erstattes med:

Der ydes fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.
Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 13 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til bogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændringer i varslingsreglerne i barselsloven § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4. Den anden forælder/den anden adoptant har tilsvarende ret til løn, hvis de i stk. 3 omhandlede 10/12 uger eller dele heraf placeres inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen jf. stk. 2. Fraværet skal i så fald

placeres i tilknytning til en eventuel orlov i henhold til punkt 3, stk. 2, henholdsvis stk. 4, medmindre andet aftales.

5. Særlig orlov til faderen/adoptanterne

Stk. 1. I perioden fra fødslen og til udgangen af den 46. uge efter fødslen har faderen desuden ret til løn under fravær i yderligere 2 sammenhængende uger i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 2. I perioder fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanter tilsvarende ret til løn under fravær i yderligere 2 uger i det omfang, arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre retten deles mellem adoptanterne.

6. Dagpengerefusion

Retten til løn i henhold til ovennævnte er betinget af, at arbejdsgiveren under fraværet modtager fuld dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum påtager sig lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft, eller på anden måde foranlediger, at arbejdsgiverens ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til dagpengeloven nedsættes eller bortfalder.

Timelønnede

Timelønnede omfattes ved sygdom og barsel af "Lov om dagpenge under sygdom og fødsel" samt "Lov om barselsorlov m.v."

Dog gælder, at der ved fravær pga. sygdom ydes fast påregnelig løn i 4 uger, og at der ved tilskadekomst i tjenesten ydes fuld løn i indtil 3 måneder. Lønnen udgør gennemsnittet af de foregående 4 ugers løn eksklusive eventuelle tillæg.

Barns sygdom

Haven kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af sygt barn, når:

1. Det er barnets 1. og 2. sygedag.
2. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt.
3. Forholdene på arbejdspladsen tillader det.
4. Barnet er under 18 år.
5. Barnet er hjemmeværende.

Medarbejderen oppebærer under fravær pga. barns sygdom løn som under medarbejderens egen sygdom.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i Haven uafbrudt i 9 måneder, indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Pr. 1. maj 2017 indrømmes der frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes under dette fravær fuld løn.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Børneomsorgsdage

Pr. 1. maj 2017 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Parterne er enige om, at reglen om børneomsorgsdage, bortset fra anciennitetskravet, gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

§ 14. Pension

Fastansatte

Ret til arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag indtræder ved fastansættelse.

Medarbejderen har ret til arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, når medarbejderen har opnået 3 måneders anciennitet.

Havens pensionsbidrag udgør for allerede ansatte 11 % af den A-skattepligtige indkomst. Medarbejderens eget pensionsbidrag udgør 50 % af arbejdsgiverbidraget.

Timelønnedes minipension

Ret til minipension opnås efter 3 måneders ansættelse eller fra tidspunktet for tiltrædelsen, såfremt den pågældende medarbejder er omfattet af en arbejdsmarkedspension fra tidligere beskæftigelse.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8 % og lønmodtagerbidraget 4 % af den A-skattepligtige indkomst.

Herefter udgør det samlede bidrag på minipension 12 %.

Pensionskasse

Pensionsbidraget indbetales til Pension Danmark.

§ 15. Orlov

Fastansatte optjener ret til orlov uden løn.

Der optjenes en kalendermåned pr. kalenderår.

Orlovsansøgning indgives senest 1 måned før orlov ønskes.

Orlovsansøgning kan afvises af driftsmæssige grunde, herunder i tilfælde hvor ansøgeren forud har udnyttet lovbestemte orlovsordninger. Afvises orlovsansøgningen skal Haven dog tilbyde ansøgeren et andet orlovstidspunkt, som er i overensstemmelse med Havens tarv.

Såfremt orlov bevilges, skal den – hvis der ikke kan opnås aftale om andet – holdes i perioder af min. 3 måneders varighed og højst 12 måneders varighed.

§ 16. Efterindtægt ved fastansattes dødsfald

For fastansatte gælder ved dødsfald bestemmelsen om efterindtægt i Funktionærlovens § 8.

§ 17. Tillidsrepræsentantregler

Tillidsrepræsentant og fellestillidsmand

Medarbejderne under denne overenskomst har ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant samt en stedfortræder for denne. Der vælges en fellestillidsmand efter de af organisationerne fastsatte bestemmelser herom.

Anciennitet

Valgbarhed som tillidsrepræsentant eller stedfortræder forudsætter en anciennitet som fastansat i Haven på mindst 9 måneder.

Rettigheder og pligter

Tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter følger nugældende hovedaftale mellem DA og LO.

Beskyttelsen bevares i en periode på 2 år efter hvervets ophør.

Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget samt den/de tilsluttede medarbejdere. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanter som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten er alene forpligtet til at forelægge (individuelle) klager, henstillinger og forslag fra medlemmer af de i overenskomsten nævnte

forbund. Lokale forhandlinger og håndhåndhævelse af overenskomsten m.v. (de kollektive rettigheder) sker fortsat for samtlige medarbejdere.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til reglerne vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 50 til 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

Vederlaget udgør pr. 1. april:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer: 9.000 kr. årligt.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 50-99 personer: 16.500 kr. årligt.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover: 33.000 kr. årligt.

Tillidsrepræsentanters adgang til IT og internet

Såfremt der er IT og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Afskedigelse

Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal være begrundet i tvingende årsager og kræver et varsel på mindst 6 måneder.

Ophørte tillidsrepræsentanter

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 sammenhængende år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har

krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.¹

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden for lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F efter de gældende regler. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

§ 18. Beklædning

Uniform udleveres i henhold til gældende Uniformsregulativ.

§ 19. Kompetenceudviklingsfond

1. Frihed til uddannelse

Overenskomstens nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomsten. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

¹ Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse efter prøvetidens udløb sker til fratreden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Sæson-, weekend- og løsarbejdere er ikke omfattet af ordningen, og der vil således ikke blive foretaget indbetalinger for denne gruppe, ligesom de heller ikke har adgang til frihed til uddannelse.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter gældende regler. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

2. Økonomisk tilskud

Der indbetales til Kompetencefonden for Lageroverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F.

Virksomheden indbetaler det for fonden fastsatte beløb kr. 780 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.

Pr. 1. marts 2012 og under forudsætning af, at ovennævnte kompetencefond kan tilsluttes gælder følgende:

Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroede forhold, er berettiget til at deltage i et eller flere for medarbejderen relevante kurser af op til yderligere to ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

Medarbejderen kan ved deltagelse i et sådant kursus opnå ret til en tilsvarende forlængelse af opsigelsesperioden i op til 2 uger under følgende betingelser:

Medarbejderen skal for det første hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen ønsker at udnytte retten til indtil 2 ugers yderligere uddannelse.

For det andet skal medarbejderen dokumentere, at medarbejderen gennemfører de nu i alt op til 4 ugers kursus inden for den forlængede opsigelsesperiode.

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimalt 1.780,00 kr.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

Virksomheden modtager støtte fra Kompetencefonden til udgifter til sædvanlig overenskomst-mæssig løn for kurser efter denne bestemmelse.

Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

For øvrige retningslinjer for fondens virke henvises til protokollat herom i Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F.

§ 20. Uddannelsesfond

Den mellem DA og LO aftalte sats er gældende.

§ 21. Særlig ordning om fagligt håndværkerarbejde på virksomheden

Pr. 1 marts betales 5 øre pr. præsteret arbejdstime til en ordning på virksomheden, der har til formål at styrke udvikling af fagligt håndværkerarbejde på virksomheden.

Ordnningen administreres af virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling i fællesskab.

Pr. 1. marts 2017 betales 20 øre pr. præsteret arbejdstime til ordningen og pr. 1. marts 2018 betales 25 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 22. Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)

Zoologisk Have og TIB har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem Buisinesseurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne gældende overenskomster, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

§ 23. Seniorordning

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen efter følgende retningslinjer:

- a) Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b) Såfremt medarbejderen ønsker særlige seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag til lønudbetaling. Der kan maksimalt konverteres den andel af pensionsbidraget, som ikke vedrører omkostningsdækning til pension og forsikringsydelse.

Medarbejderen skal senest 30. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning, hvor pensionsbidraget konverteres til seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 30. november meddele om, der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Der kan i hvert kalenderår maksimalt afholdes 32 seniorfridage, der helt, delvist eller slet ikke er finansieret af det konverterede pensionsbidrag. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstnæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridag sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

§ 24. Elektroniske dokumenter

Der indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed f.eks. e-boks eller e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, med mindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 25. Hovedaftale og regler om behandling af faglig strid

Nuværende hovedaftale mellem DA og LO er gældende for denne overenskomst.

**§ 26. Overenskomstens varighed
Opsigelse**

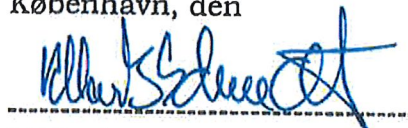
Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2020. Opsigelsesvarslet er 3 måneder i overensstemmelse med hovedaftalen mellem DA og LO.

København, den 4/10-18



Zoologisk Have

København, den



3F Industrigruppen



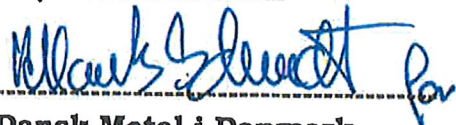
Blik- og Rørarbejderforbundet



Malerforbundet i Danmark



3F, Muresektionen



Dansk Metal i Danmark



Dansk El-Forbund

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.